

Le Compte Personnel de Formation (CPF)



Qu'est-ce que c'est ?

Le **Compte Personnel de Formation (CPF)** a remplacé le **DIF (Droit Individuel à la Formation)** le 1^{er} janvier 2015. Les heures DIF non consommées ont été transférées au CPF.

Depuis le **1^{er} janvier 2019**, les heures comptabilisées au CPF ont été converties en euros dans le cadre de la **loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018**.

Le CPF garantit à toute personne active, dès le début de sa vie professionnelle, d'acquérir des droits à la formation. La personne bénéficiaire pourra alors mobiliser ces droits quand elle le souhaitera.

Comment alimenter le CPF ?

La personne bénéficiaire concernée **doit tout d'abord ouvrir un compte CPF** à l'aide de son numéro de sécurité sociale sur le site moncompteformation.gouv.fr. Ce compte lui permettra de suivre l'évolution du montant de ses droits et d'obtenir des informations sur les formations proposées.

Chaque actif (hors agents publics) dispose d'un CPF crédité en euros. Un montant de **500 euros par an**, plafonné à **5000 euros**, crédite le CPF. Ce montant est de **800 euros par an**, plafonné à **8000 euros**, pour les **salariés non qualifiés**.

Les heures acquises dans le cadre du DIF doivent être inscrites par le bénéficiaire sur son CPF avant le **31 décembre 2020** afin qu'ils soient convertis en euros également.

Comment bénéficier des droits ?

Le CPF est ouvert aux actifs (les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi), mais également les **travailleurs indépendants et les salariés à mi-temps**. Les crédits comptabilisés dans le CPF sont mobilisables à l'initiative du bénéficiaire afin de suivre une formation. **Ils ne peuvent être utilisés qu'avec l'accord exprès de la personne**.

Le bénéficiaire ne peut choisir que parmi les formations éligibles au CPF. S'agissant de la nécessité d'obtenir l'accord de l'employeur, deux situations doivent être distinguées:

1- Si la formation est suivie en sa totalité en dehors du temps de travail, alors l'accord de l'employeur n'est pas requis.

2- Si la formation s'effectue en tout ou en partie durant le temps de travail, alors le bénéficiaire doit demander une autorisation d'absence à l'employeur. Cette demande doit intervenir au **minimum 60 jours avant le début de la formation** si elle a une durée inférieure à **6 mois**, et au **minimum 120 jours** si elle a une durée **de plus de 6 mois**. L'employeur a **30 jours** pour répondre (l'absence de réponse vaut acceptation de la demande).

Possibilité de construire le projet avec l'employeur ?

La loi intègre une **logique de co-construction** entre l'employeur et le salarié:

- Des modalités d'alimentation du CPF plus favorables peuvent être adoptées lors d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche
- L'employeur peut alimenter le compte de son salarié
- Si le coût de la formation est supérieur aux droits du salarié ou au plafond, l'employeur a la possibilité de financer le reste à payer afin d'assurer la réalisation de la formation
- Un accord d'entreprise ou de groupe peut prévoir que certaines formations soient financées par l'employeur.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à contacter votre CNATP